

A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões¹

Jacob Carlos Lima

Departamento de Sociologia da Universidade Federal de São Carlos

O objetivo deste artigo é introduzir a questão da terceirização e suas consequências para os trabalhadores. Apesar de não se constituir em novidade no capitalismo, uma vez que formas de subcontratação sempre estiveram presentes na produção industrial e mesmo de serviços, a externalização de atividades atingiu um grau sem precedentes no contexto do capitalismo flexível. Forma de redução de custos e aumento da competitividade empresarial, no geral, tem significado para os trabalhadores precarização do trabalho e das relações de emprego. Entretanto, esse processo é diversificado e complexo. Para discutir essa diversidade e seus efeitos para os trabalhadores, revisitamos de forma breve algumas questões como a reespacialização da produção e a imaterialidade de serviços e situações pontuais tais como a utilização de cooperativas de trabalho, novas e velhas ocupações como a construção civil e o telemarketing e as formas de diferenciação/estigmatização dos trabalhadores em grandes empresas conforme o tipo de contrato.

Palavras-chave: Terceirização, Subcontratação, Precarização do trabalho .

Outsourcing and workers: revisiting some questions

The aim of this paper is to introduce the issue of outsourcing and its consequences for workers. Although it not be a newness into capitalism, once a sort of subcontracting have always been present even in industrial production and services, the outsourcing of activities has reached an unprecedented degree in the context of flexible capitalism. It has been a kind of reduced costs and increased business competitiveness, but, in general, it has meant for workers a way to raise precariousness of work and employment relations. However, this process to be diverse and complex. To discuss this process and its effects on workers, I do briefly revisit some issues such as despatialization of production, immateriality of services and specific situations such as the use of workers' cooperatives, old and new occupations such as construction sector and telemarketing, as well as forms differentiation/stigmatization of workers in large companies accordant with the kind of contract.

Keywords: Outsourcing, Subcontracting, Precarious employment.

A terceirização das atividades produtivas, ou de serviços decorrentes dos processos de reestruturação econômica, está longe de ser uma novidade nos estudos sobre trabalho. Podemos nos referir a três décadas nas quais inovações tecnológicas e mudanças nas formas de gestão provocaram profundas mudanças na organização, na direção de um “enxugamento” de custos na produção e de uma flexibilização de processos e produtos e na utilização da força de trabalho. Como consequências, tivemos a redução significativa do emprego formal e a tendência à precarização das relações de trabalho.

Este artigo apresenta algumas considerações sobre o debate acerca da terceirização, com destaque para algumas de suas consequências para os trabalhadores. Sua pretensão é modesta e objetiva apenas enfatizar, na discussão sobre trabalho flexível, a positividade e/ou negatividade dos processos de externalização, tendo como referência, no caso brasileiro, questões como a constituição de diferenciações nos coletivos de trabalho e seus impactos na solidariedade grupal. Para tanto, privilegia algumas situações: contratos em novos setores

1 Intervenção apresentada originalmente na mesa-redonda “A terceirização consumada e suas repercussões psicossociais”, promovida pelo Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho (CPAT) do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo em 8 de maio de 2008.

produtivos, como tecnologia da informação; a terceirização em cooperativas de trabalho; a estigmatização entre trabalhadores permanentes e terceirizados, entre outros. Em vista da necessidade de compreensão da complexidade envolvida nesses processos, destacamos a variável realocização da produção como elemento importante nesse debate.

Quando falamos de terceirização, estamos nos referindo a um processo de reorganização das formas de produção resultante das transformações econômicas do capitalismo do último quarto do século XX. Essas transformações irão caracterizar a reconfiguração das relações capital-trabalho dentro de um contexto, conhecido como acumulação flexível, pós-fordismo ou neofordismo, marcando um novo estágio do desenvolvimento da forças produtivas no capitalismo: novas tecnologias, novas formas de organizar a produção e de gestão da força de trabalho.

A terceirização permite flexibilizar o processo produtivo. Trata-se da reorganização da produção com a focalização das atividades fins das empresas e a externalização das demais. As empresas eliminam setores produtivos, administrativos ou de serviços, considerados complementares às suas atividades fins e transferem sua realização para outras empresas, concentrando-se no produto principal.

Além disso, destacamos a distinção entre a *subcontratação e terceirização*. A primeira surge com a própria indústria capitalista, principalmente em setores como o têxtil e do vestuário, com atividades complementares realizadas por trabalhadores no próprio domicílio. A utilização de uma rede de fornecedores de peças e componentes também caracterizou a indústria automobilística, cujas fábricas tornaram-se montadoras. É indubitável a atração de uma fábrica de automóveis como grande impulsionadora de empregos por atrair toda uma rede complementar de empresas. A “nova” subcontratação, chamada de terceirização, resulta da desverticalização das atividades no interior da empresa, como estratégia de competitividade e permanência no mercado. A tendência anterior era a empresa agrupar a maioria das atividades sob seu controle, do produto principal ao restaurante, passando pela limpeza e segurança. Agora, a terceirização parte do princípio da focalização no produto principal, que possibilitaria redução de custos fixos e ganhos de eficiência. Permite, também, trabalhar mais com custos variáveis e maior flexibilidade de ajustamento desses custos, conforme as necessidades da produção. Na utilização da força de trabalho, os ganhos decorrem da não utilização de equipes próprias, evitando a manutenção de trabalhadores desnecessários diretamente na produção do produto principal, sua redução ou aumento devido às demandas do mercado. Nessa perspectiva, a terceirização é percebida como técnica de modernização e instrumento de gestão empresarial (Leite, 1994).

Isso implica não somente no aumento de trabalhadores subcontratados, mas a redução dos empregados contratados diretamente pelas empresas. Trata-se de um fenômeno mundial, alcançando todos os tipos de trabalho, na indústria, comércio e serviços, apresentando-se sob diversas formas de regulação e legislação nos diferentes países (Druck & Thébaud-Mony, 2007).

No Brasil, a discussão sobre terceirização acompanhou o processo de reestruturação empresarial e a abertura econômica do final da década de 80. Embora a flexibilização e terceirização não impliquem necessariamente na precarização dos processos e relações de trabalho, progressivamente tornam-se sinônimos. A precarização, ou processo de precarização, vincula-se a uma maior desregulamentação da utilização da força de trabalho com a redução de postos de trabalho, a intensificação do trabalho e mudanças nos contratos nos quais se tenta enxugar os custos com direitos trabalhistas e sociais nas relações salariais. A transferência de atividades para outras empresas, que se responsabilizam pela organização do trabalho e gestão da mão de obra, elimina custos e ônus com essa gestão.

Num dos primeiros textos em que a terceirização foi discutida no Brasil, Martins (1994) enfatizou a tese da inevitabilidade da terceirização que então se insinuava, não apenas no

discurso empresarial, mas também no sindical e no acadêmico. Nestes, essa inevitabilidade, atrelada à lógica do capital, poderia ser acompanhada por negociações sindicatos-empresas que estabeleceriam um padrão equilibrado nas relações industriais, atenuando seus efeitos para os trabalhadores. Naquele momento, o debate criticava a terceirização à brasileira, ou tupiniquim (Faria, 1994), esta, sim, modelo de precarização, uma vez que se centrava apenas na redução dos custos com a força de trabalho, desconsiderando a externalização positiva, representada pela qualidade de processos e produtos, a transferência tecnológica entre empresas e mesmo ganhos salariais de trabalhadores em contratos flexíveis e, talvez, mais participativos.

Em pesquisas realizadas em cadeias produtivas do setor metal-mecânico no Estado de São Paulo e do setor calçadista no Rio Grande do Sul nesse mesmo período, Gitahy (1994) já apontava a heterogeneidade das relações interfirmas nos processos de terceirização com formas avançadas de flexibilidade, nas quais transferência de tecnologia e trabalho qualificado, mesmo em pequenas empresas subcontratadas, combinavam com formas rudimentares de trabalho a domicílio, variando conforme o ramo produtivo. O setor metal-mecânico apresentando formas mais positivas e o calçadista mais precarizantes.

Na atualidade, a discussão aponta para o caráter global da terceirização e sua “consumação” com impactos significativos, isso em direção à maior precarização das condições e relações de trabalho, por meio da redução dos contratos por tempo indeterminado e a instabilidade característica dos mercados de trabalho, afetando diretamente os trabalhadores em sua organização e planejamento da vida pessoal e familiar.

O caráter global da precarização manifesta-se como tendência e atinge todos os trabalhadores, mesmo que não tenham sido afetados diretamente em suas relações de trabalho. Como afirma Bourdieu (1998), a precarização está por toda parte, no setor privado, no setor público, nos meios de comunicação etc. E seus efeitos são similares, embora com gradações distintas: a desestruturação da existência e de suas estruturas temporais, tornando o futuro incerto e generalizando a insegurança como modo de vida.

A terceirização resulta de um contexto amplo que podemos chamar de várias formas: reestruturação produtiva, crise da sociedade do trabalho, crise da sociedade salarial, que resultam em aumento do desemprego, da intensificação do trabalho (trabalha-se mais, embora com menos trabalhadores) e da maior vulnerabilidade social. Entretanto, essas crises e suas consequências, devem ser matizadas para não perdermos o alcance das mudanças. Desregulamentação e desassalariamento não têm ocorrido de forma homogênea em países e regiões, assim como seus impactos sobre os trabalhadores não têm sido os mesmos. Em comum, podemos arrolar a redução do contingente de trabalhadores envolvidos na produção, do tamanho das empresas, a desterritorialização e reespecialização das atividades produtivas globalmente. Isso porque as novas tecnologias eliminam a necessidade da concentração espacial, assim como possibilitam o controle da produção em tempo real, a busca por redução de custos, que envolvem a incorporação de contingentes de trabalhadores de áreas não industriais e de baixa organização sindical.

A inexistência de tradição industrial ou salarial anterior, de cultura operária e/ou organizativa facilita esse processo, como também, a utilização de formas distintas de contrato. Os contratos tidos como “atípicos” caracterizam relações de trabalho distintas do padrão de assalariamento regulamentado, próprio do período fordista que contava com uma série de direitos sociais a ele acoplados. Contratos temporários, por tempo parcial, informais, associados em cooperativas, assim como novas institucionalidades do trabalho autônomo, a PJ (pessoa jurídica), a prestação de serviços em consultorias, enfim, o trabalho hifenizado, conforme discutido por Beynion (1998), visa desonerar os custos das empresas com a força de trabalho. Se nos países de capitalismo avançado a regulação das relações capital-trabalho marcou o estado de bem-estar social, nos demais países, a “atipicidade” sempre foi mais a norma do que a exceção. No Brasil, por exemplo, a formalidade dos contratos de trabalho nunca ultrapassou,

de forma duradoura, a faixa de 50% dos trabalhadores empregados e a observância da legislação trabalhista, assim como a extensão dos direitos sociais ficaram restritos aos grupos de trabalhadores de setores mais “modernos” da economia, categorias organizadas e funcionários públicos, com maior poder de barganha.

Sublinhando o caráter diverso desse processo, podemos reiterar que a flexibilização e a terceirização apontam, portanto, para uma precarização das relações de trabalho. Mas, se atentarmos para questão da desterritorialização da produção, da incorporação de novos espaços ao capitalismo, da proletarização e incorporação de novas massas de trabalhadores, temos que explicitar o que entendemos por *precarização* e em relação a quê. Podemos, então, defini-la como um processo de aumento e institucionalização da instabilidade e insegurança decorrente das novas formas de organização do trabalho, do recuo do Estado como agente regulador do mercado de trabalho e da proteção social (Thébaud-Mony & Druck, 2007). Entretanto, como afirmado anteriormente, fora dos países capitalistas avançados (e mesmo entre eles) a atuação do Estado na regulação capital-trabalho varia grandemente, assim como o grau de desregulamentação e seus efeitos a partir dos anos 70. O crescimento do desemprego em um determinado lugar vem acompanhado do aumento do emprego em outros, embora de qualidade distinta. Os trabalhadores terceirizados na Índia, mesmo ganhando 14% dos seus colegas europeus, não ganham necessariamente mal dentro do contexto asiático (Pochmann, 2008). Todavia, nos diferentes países, existe uma semelhança na estratégia patronal de exploração do trabalho, cujos resultados se distinguem em função do contexto histórico de conquistas dos trabalhadores (Druck, 2007).

A questão salarial é apenas um aspecto do processo de reespacialização da produção. Os salários podem ser proporcionalmente mais atraentes nos novos territórios, mas geralmente estão descolados de direitos ou conquistas sociais ou ainda das possibilidades dos trabalhadores terem acesso a eles. Direitos esses que garantiram a chamada cidadania salarial para os trabalhadores no segundo pós-guerra. Mesmo nos Estados que nunca se tornaram efetivamente “previdenciários” como o Brasil, havia uma tendência crescente de inclusão de direitos trabalhistas à relação salarial, situação alterada, em certa medida, a partir dos anos 90.

Outro fator a ser considerado são os componentes ideológicos justificadores das novas formas de organização do trabalho e de utilização da força de trabalho, como empreendedorismo, responsabilização do trabalhador, maior valorização do conhecimento e participação na gestão, que buscam legitimar o novo contexto produtivo. De forma geral, os trabalhadores, mais do que representarem efetivamente uma adesão cultural às novas formas organizativas e exigências empresariais de envolvimento no trabalho, terminam por incorporar parte desses valores fortemente marcados pelo individualismo. Em outras palavras, as empresas transferem para os trabalhadores a responsabilidade de sua permanência no emprego e mesmo no mercado por meio da valorização de atitudes flexíveis frente à inovação, formação e qualificação. Flexibilidade e instabilidade tornam-se, pois, sinônimos e percebidos em sua positividade como inovação e competitividade. Para um número reduzido de trabalhadores, trabalho criador e participativo; para a maioria a massificação taylorista sobre o trabalho monótono e repetitivo. O desemprego torna-se com isso um problema pessoal.

Devemos atentar ainda para as contra-ideologias de valorização do fordismo “perdido”, antes visto como uma forma de cooptação dos trabalhadores e agora como um conjunto de conquistas a serem defendidas ou mesmo um retorno a uma situação considerada, retrospectivamente, como ideal (Braga, 2003). Estamos, assim, frente ao desafio de repensar o assalariamento enquanto relação social representativa de um contexto sócio-histórico particular do capitalismo do século XX e que, portanto, não tem retorno. Repensar o assalariamento pressupõe repensar formas organizativas, identidades coletivas, lutas sociais, enfim um modelo de sociedade e de mudança social a partir das novas condições dadas e das possibilidades de sua superação, tendo como horizonte não um retorno, mas avanços em termos de conquistas sociais para os trabalhadores.

Organização do trabalho, terceirização e precarização: situações pontuais

A instabilidade do novo mundo do trabalho repercute nos tipos de emprego ou ocupação dos trabalhadores. Para os trabalhadores mais qualificados, a capacidade inovadora e flexível é valorizada, ao mesmo tempo em que a permanência por muito tempo num emprego ou atividade é considerada negativa, prova da falta de flexibilidade e motivação para a mudança. Deixando de lado o caráter ideológico presente nas falas de teóricos de Recursos Humanos e de cultura organizacional sobre as novas qualidades exigidas dos candidatos a um emprego, a maioria dos trabalhadores, dos menos aos mais qualificados, continuam em busca de estabilidade, independente do caráter formal da ocupação. Por mais que digamos que as novas gerações já não contariam com a perspectiva da permanência no emprego, ou de uma carreira, a procura por concursos públicos, no qual a estabilidade se constitui no atrativo fundamental, é um indicador de que o trabalho estável continua sendo condição central na organização da vida e possibilidade de futuro.

As empresas de forma geral, grandes, médias e pequenas, independentes de serem primeiras ou terceiras, dependendo do setor em que atuam, se mais ou menos competitivo, se mais ou menos inovador em termos tecnológicos, se mais ou menos capital ou trabalho intensivo, adaptam teorias e modas administrativas, visando acompanhar tendências no mercado. Com isso é grande a heterogeneidade em termos de forma de gestão e de contratos no mercado de trabalho.

Mesmo em novos setores empresariais, que utilizam ou criam novas tecnologias, a situação é variável segundo o tipo de atividade e porte da empresa, avaliado mais pelo montante financeiro envolvido que pelo número de trabalhadores que utilizam. A indústria de software e o setor de telemarketing são exemplos desse novo tipo de empresa. No primeiro, o contrato de assalariamento formal é mais presente nas grandes empresas. Nos demais, as particularidades e imaterialidade das mercadorias produzidas, a atualização permanente exigida dos trabalhadores (e condição de permanência destes no mercado), a grande competitividade dos produtos, as rápidas mudanças provocadas pelo surgimento de novas tecnologias informacionais privilegiam formas distintas de contratos temporários ou autônomos. O trabalho, além de “imaterial”², é “desespacializado”. O posto de trabalho não exige a permanência de um trabalhador num dado espaço. Com equipamentos adequados ligados à internet, o trabalhador poderá fazer seu trabalho de qualquer lugar. A jornada de trabalho é outro fator importante. Por trabalharem, em grande parte por projetos, e estes poderem ser desenvolvidos em qualquer lugar, os limites estão vinculados a formas da organização empresarial, mais formalizado, como dito anteriormente, em empresas maiores. Grande número de profissionais trabalha, por exemplo, em suas casas no interior de São Paulo, para empresas da capital, que por sua vez atendem a encomendas de empresas norte-americanas (Oliveira, 2009). O trabalhador estabelece a jornada, mas esta é controlada pelos prazos dados pelas empresas contratantes ao projeto, ou mesmo, controlado temporalmente por essas empresas por meio de softwares com esse objetivo. Podemos dizer que é um trabalho flexível por excelência e em grande parte terceirizado. Aqui, existiria, considerando o novo contexto tecnológico da produção, uma espécie de nova subcontratação e mesmo retorno a um trabalho a domicílio.

O telemarketing por sua vez, o trabalho em *call centers*, apesar de sua diversidade, parece condensar, segundo Rosenfield (2008), um trabalho informacional com alto controle e certo neotaylorismo decorrente da submissão dos trabalhadores ao tempo, à estrutura dos softwares, do controle racional do tempo e do trabalho por meio da informática; exigências de

2 Estamos chamando de imaterial, o trabalho intelectual envolvido na criação de tecnologias de informação cujo produto não é material, físico, embora necessite de materialidade para funcionar. O caso do *software*, por exemplo, que exige *hardware* para rodar os programas.

produtividade máxima comprometendo as condições físicas e psicológicas dos trabalhadores. Para garantir a alta rotatividade do setor algumas empresas treinam e fazem pré-contratações coletivas para garantir as substituições. A jornada de trabalho de seis horas e a remuneração por comissões acima do mercado garante certa atratividade do setor para os trabalhadores, já que não exige formação específica, apenas o ensino médio.

As cooperativas de trabalho e empresas autogestionárias, mesmo quando vinculadas a propostas políticas alternativas como a Economia Solidária, nem sempre conseguem escapar das redes de terceirização. Estas empresas apresentam grande dificuldade de permanência autônoma no mercado, por falta de capital de giro, tecnologia, dívidas de massas falidas quando fábricas recuperadas, ou ainda empresas incubadas em setores que poderíamos chamar de inserção social, voltadas a trabalhadores sem nenhuma qualificação, geralmente em atividades de reciclagem, limpeza, costura etc.

A observância dos princípios cooperativistas de democracia interna, gestão participativa, termina sendo influenciada pelas condições econômicas do empreendimento e sua estabilidade. No caso de fábricas que retornam aos mercados anteriores com produtos próprios, a chance de se manter autônomas são maiores, embora seja comum que trabalhem em redes empresariais. As que conseguem êxito econômico contratam trabalhadores assalariados permanentes ou temporários e a questão da autogestão pelo coletivo fica, em algumas situações, secundarizada. Numerosas cooperativas de produção industrial ou de trabalho foram criadas objetivando a terceirização industrial ou de serviços ou apenas a intermediação de força de trabalho. Os trabalhadores padecem com a intensificação do trabalho, pois necessitam dar conta de encomendas e, dada a grande dependência das empresas primeiras, acabam percebendo que o trabalho na cooperativa é “um emprego” como qualquer outro, apenas em uma empresa diferente, geralmente sem direitos. Obviamente existem diferenças nas quais o envolvimento dos trabalhadores é favorecido pela participação em fóruns sindicais e de economia solidária. Entretanto, a permanência das cooperativas no mercado exige uma adequação empresarial ao mercado que, em muitos casos, comprometem os princípios originais. Tem sido comum cooperativas incubadas nos princípios da economia solidária passarem a trabalhar como terceirizada como condição de sobrevivência³.

Ora, os trabalhadores terceirizados em empresas regulares, cooperativas ou mesmo informais nem sempre se consideram precarizados, tendo em vista o acesso a ganhos regulares e o grau de autonomia e a estabilidade de que desfrutam. Além disso, o pagamento por tarefa, empreita, prestação de serviços pode atrair o trabalhador que, em diversas situações, recebem mais do que receberiam com contratos regulares, e que embora percam com a ausência de salário indireto e benefícios, nem sempre se apercebem disso. É o caso, por exemplo, de trabalhadores da construção civil que preferem a empreita por ganharem mais (Cockell, 2008); ou de trabalhadores que se tornam autônomos para continuar a prestar serviços para a empresa da qual eram empregados; de cooperativas de intermediação de mão de obra em hospitais, por exemplo, nas quais maiores ganhos refletem a ausência de qualquer garantia contratual, além de trabalho intensivo⁴.

Um fator a ser considerado são os empregos atípicos em regiões sem atividades econômicas significativas e que recebem empresas que transferem sua produção, atraídas por incentivos fiscais, trabalho barato e desorganizado. A inexistência anterior de alternativas de ocupação torna os novos empregos desejáveis, seja de assalariamento restrito (com direitos

3 O universo das cooperativas de produção e trabalho é extremamente heterogêneo sendo complicado fazer qualquer generalização. Entretanto, dada a multiplicação dessas cooperativas, a partir de situações diversas como movimento social de recuperação de fábricas a cooperativas organizadas para a intermediação de mão de obra é possível fazer inferências sobre tendências. Existe um grande número de estudos de caso sobre cooperativas e fábricas cooperativas que permitem um painel da situação e dos problemas enfrentados. Entre outros, veja-se Lima (1997, 2004, 2007, 2008), Mondadore (2007), Souza, Cunha e Dakuzaku (2003), Valle (2002), Singer (1998a, 1998b), Vietez e Dal Ri (2001).

4 Tem crescido nas grandes cidades as cooperativas de prestação de serviços na área de saúde, utilizadas por hospitais para a terceirização de serviços de enfermagem. Ainda são poucas as pesquisas sobre essas cooperativas. Veja-se Oliveira (2009).

mínimos previstos na legislação), seja em cooperativas, seja como autônomos ou informais (Lima, 1997, 2004, 2007, 2008). Nesses casos, podemos falar de precarização sistêmica, na perspectiva de Bourdieu (1998), no qual os novos trabalhadores se inserem no mercado já precarizados, embora frente à situação anterior, as condições de vida e trabalho tenham melhorado.

A estigmatização é uma variável importante no enfraquecimento dos coletivos de trabalho provocado pela terceirização. Torna-se mais evidente quando as empresas terceirizadas atuam dentro do espaço da empresa primeira, o que expõe a situação contratual distinta dos trabalhadores, criando clivagens entre os trabalhadores e enfraquecendo as possibilidades de organização. Reproduz-se então o que Elias e Scotson (2000) vão chamar da estigmatização entre estabelecidos (os trabalhadores contratados, estáveis) e os *outsiders* (os temporários, terceirizados).

Estudos com trabalhadores terceirizados da Petrobras e indústrias petroquímicas na Bahia apontam para um tratamento diferenciado dos trabalhadores dentro das plantas industriais, demonstrando a distinção entre os de fora e os de dentro – que ainda permanecem como funcionários da empresa. Condições de trabalho degradantes, falta de equipamento adequado, refeitórios diferenciados, portarias, vestiários, banheiros, uniformes e outras marcas de diferenciação compõem o dia a dia desses trabalhadores.

Trabalhadores estáveis e terceirizados não se sentem parte do mesmo coletivo, o que aparece em greves separadas, a não construção de solidariedades, a atuação em sindicatos distintos e estranhamentos entre as duas categorias. Os temporários vistos como menos qualificados e envolvidos na empresa, e os estáveis com direitos legítimos, mais capacitados, entre outras coisas. O mesmo se reproduz no acesso a benefícios da empresa como serviços, clubes e outros, vedados aos terceirizados. Para Druck, os efetivos se constituíam em trabalhadores de primeira classe, e os terceirizados de segunda (Druck, 1999; Druck & Franco, 2007; Godinho, 2008)⁵.

O mesmo acontece em empresas mineradoras nos grandes projetos desenvolvidos na Amazônia que foram privatizadas nos anos 90, como Jari, Carajás, Albrás, Alunorte, por exemplo. Em casos como esses, as cidades construídas para os funcionários dos empreendimentos fornecem uma visão espacial dos processos de terceirização e precarização. Pois, mesmo tendo sido as cidades operárias planejadas à luz do conceito de “cidade aberta”, nitidamente apresentam características de cidades “fechadas”, onde a inserção dos funcionários do complexo destoa da dos trabalhadores terceirizados que, na sua maioria, residem em áreas de ocupações desordenadas, sem serviços básicos, de ausência de infraestrutura mínima, sem habitações decentes. Como se não bastasse, ainda se tem o estabelecimento de diferenciações entre os inseridos e os de fora, que se processam em duas esferas: 1) na esfera interna das empresas, por meio dos mecanismos que restringem o acesso a determinadas áreas internas e excluem os terceirizados da rede de serviços e benefícios que são conferidos aos trabalhadores diretos; 2) e na esfera externa, por meio de diferenciações que se estabelecem nos espaços de sociabilidade fora dos limites internos das empresas, em decorrência dos estatutos sociais distintos dos dois grupos de trabalhadores, como por exemplo, clubes e eventos esportivos ou de confraternização (Barbosa, 2008).

Em cooperativas de terceirização, a situação reproduz a distinção entre estáveis e *outsiders*, no caso, trabalhadores associados. Em pesquisas junto a cooperativas de calçados em cidades do interior do nordeste, as empresas mantinham supervisores e funcionários dentro das cooperativas, que organizavam o trabalho dos associados. As respostas dos trabalhadores eram dúvidas: por um lado, se consideravam “empregados” das empresas primeiras, mas empregados diferentes, que não tinham direitos; por outro, eram proprietários, embora os assalariados da

⁵ No caso da Petrobras, existem sindicatos mais envolvidos com a unificação da categoria, que juntaria os estáveis e os terceirizados.

empresa tivessem melhores condições de trabalho. Consideravam positivo o fato de terem uma ocupação e ganhos regulares em uma região sem alternativas de ocupação e que os inseriam no mercado de consumo. Consumo este que passa a representar acesso à cidadania, não mais àquela cidadania salarial, mas a propiciada pelo mercado. Em um contexto de escassez (de opções) de emprego, ganhavam acima da média da região. Mesmo essas cooperativas sendo consideradas pragmáticas, não autênticas ou falsas, demonstram relativização do elemento precarizador representado pela ausência do assalariamento: a inexistência anterior de empregos formais e, às vezes, a própria inexistência anterior de renda monetária. A nova empresa representa empregos, não necessariamente porque expandiu sua força de trabalho, mas que mudou de lugar em busca de menores custos, mão de obra barata e desorganizada.

Nesses espaços, trabalhadores de cooperativas, por exemplo, podem ter visões satisfatórias de sua atividade, independente do caráter autogestionário efetivo dessas cooperativas, uma vez que se constitui em uma opção à informalização ou a migração. Em outras palavras, frente à precariedade pré-existente, o novo pode significar uma melhoria (Lima, 1997, 1998, 2004, 2007).

Em cooperativas gaúchas, organizadas dentro dos princípios autogestionários e de economia solidária, que trabalhavam terceirizadas para uma grande empresa local, o caráter temporário da terceirização influía grandemente na percepção da propriedade coletiva, da autogestão e da estabilidade na cooperativa. A posse coletiva era vista como uma abstração e, o trabalho coletivo, este sim, percebido como comum aos cooperativados, mas dentro de certa temporalidade característica dos novos tempos. A existência da cooperativa era vista como resultado tanto da externalização quanto das ameaças da fábrica transferir sua produção para o nordeste. Nesse caso, mesmo não havendo precarização explícita – continuaram a ganhar a mesma coisa ou até mais e a cooperativa garantia, em certa medida direitos similares aos do assalariamento – a cooperativa não resultou de uma opção ideologicamente construída como parte de um desejo de autonomia, mas da falta de opção. Era uma opção como outra para os trabalhadores que ainda possuem uma situação de mercado favorável. Para os maiores de 40 anos, a visão é que talvez a cooperativa garantisse uma estabilidade virtualmente perdida (Icaza & Asseburg, 2004; Lima, 2008).

Entre as consequências para os trabalhadores do trinômio flexibilização-terceirização-precificação, podemos reiterar de forma mais detalhada a questão da perda de uma identidade formada no coletivo de trabalho. Não que este coletivo também desapareça, mas como vimos no caso dos petroleiros, é um coletivo fragmentado, com distintas formas de contrato e inserção que dificulta uma percepção conjunta de pertencimento. Isso acarreta um enfraquecimento de formas organizativas, pois nem sempre os sindicatos incluem os terceirizados em sua base associada. Além da fragmentação, temos a redução do contingente de trabalhadores na empresa primeira, e a instabilidade presente nos contratos oferecidos pelas empresas terceirizadas, seja por tempo determinado, seja pela eliminação de benefícios.

Dejours (2003), ao se referir às consequências subjetivas da precificação, destaca o medo constante das demissões e a intensificação do trabalho como aumento do sofrimento subjetivo; a neutralização das mobilizações contra a dominação e a alienação; o silêncio frente às injustiças e o individualismo. Citando Sofsky, afirma que a partir de certo nível de sofrimento, “a miséria não une: destrói a reciprocidade” (p. 51).

Concluindo

Uma das propostas da especialização flexível estaria no desenvolvimento de pequenas empresas vinculadas a redes maiores que incorporaria a tecnologia e as condições de trabalho

oferecidas por aquelas. Potencialmente, a flexibilidade possibilitaria o crescimento do trabalhador pela valorização do seu conhecimento e pela participação conjunta no desenvolvimento empresarial. O conflito, portanto, mais uma vez, pensado e superado pela colaboração de classes.

No entanto, não foi bem isso que aconteceu. Se analisarmos o processo de globalização da produção e dos mercados e da externalização da produção vimos a redução de custos com a redução dos trabalhadores empregados e substituição por contratos de trabalho ao sabor das exigências da acumulação. Dessa forma, flexibilização e terceirização vêm juntas com a precarização das condições de trabalho, dos contratos, da possibilidade de organizar a vida, criando novas hierarquias e segmentando o coletivo de trabalho. Como resultado, o enfraquecimento das possibilidades de organização dos trabalhadores para defesa de seus interesses. O aumento da vulnerabilidade social resulta da perda da possibilidade de acesso a direitos: mulheres, jovens e velhos se veem incluídos pelo baixo custo ou excluídos pela inutilidade. Inutilidade esta que passa a ser generalizada para os trabalhadores em geral. O medo da inutilidade como fator de pressão, de stress, de intensificação do trabalho (Bauman, 2003).

Regulamentar a terceirização como forma de atenuar seus efeitos pode ser um caminho. Ao mesmo tempo nos impõe repensar o assalariamento como relação social dominante. Isto não significa abdicar de direitos conquistados, mas buscar adequá-los a um novo contexto marcado pela rapidez das transformações nos mundos da produção e do trabalho.

Referências

- Barbosa, A. M. S. (2008). *Terceirização e identidade social: o caso dos trabalhadores da indústria de alumínio no município de Barcarena-PA*. São Carlos: Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos. [digitado].
- Bauman, Z. (2003). *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Beynon, H. (1998). As práticas de trabalho em mutação. In R. Antunes (Org.), *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil*. São Paulo: Boitempo.
- Bourdieu, P. (1998). *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Braga, R. (2003). *A nostalgia do fordismo: modernização e crise na teoria da sociedade salarial*. São Paulo: Xamã.
- Dejours, C. (2003). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Druck, G. & Franco & T. (2007). Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In G. Druck & T. Franco (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.
- Druck, G. (1999). *Terceirização: (des)fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo.
- Faria, A. (1994). Terceirização: um desafio para o movimento sindical. In H. T. S. Martins & J. R. Ramalho (Orgs.), *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec.
- Gitahy, L. (1994). Inovação tecnológica, relações interfirmas e mercado de trabalho. In L. Gitahy (Org.), *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina* (Lecturas de educación y trabajo, n. 3). Campinas: IG-UNICAMP. Buenos Aires: RED CIID-CENEP.
- Godinho, L. F. R. (2008). *Laços frágeis e identidades fragmentadas: interações, discriminações e conflitos entre trabalhadores da Refinaria Landulfo Alves, Bahia, 1990-2006*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- Harvey, D. (1993). *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- Icaza, A. M. S. & Asseburg, H. B. (2004). Autogestão e viabilidade em cooperativas de calçados no Rio Grande do Sul. In L. I. Gaiger (Org.), *Sentidos e experiências da economia solidária no Brasil*. Porto Alegre: UFRGS.
- Leite, J. C. (1994). *Terceirização em informática*. São Paulo. [texto produzido para a disciplina Direção Estratégica de Tecnologia de Informação GV/PEC da Escola de Administração de Empresas de São Paulo – FGV].

- Lima, J. C. (2008). Reestruturação econômica, desemprego e autogestão: as cooperativas do Vale dos Sinos. *Sociologias*, 10 (19), 212-249.
- Lima, J. C. (2007). Trabalho flexível e autogestão: um estudo comparativo entre cooperativas de terceirização industrial. In J. C. Lima (Org.), *Ligações perigosas: trabalho flexível e trabalho associado*. São Paulo: Annablume.
- Lima, J. C. (2004). O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 19 (56), 45-62.
- Lima, J. C. (1997). Negócios da China: a nova industrialização do nordeste. *Novos Estudos CEBRAP*, 49, 141-158.
- Martins, H. S. & Ramalho, J. R. (Org.). (1994). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec.
- Oliveira, D. R. (2009). *Os trabalhadores da indústria do software: qualificação e precarização*. São Carlos: Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos. [texto para discussão]
- Piore, M. J. & Sabel, C. F. (1984) *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Pochmann, M. (2008). *A terceirização global*. Artigo disponível na Internet: <http://www.revistaforum.com.br> [02 maio 2008]
- Rosenfield, C. L. (2008). Construção da identidade no trabalho em *call centers*: a identidade provisória. *Ra Ximhai, Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*, 4 (3), 775-795.
- Singer, P. (1998a). *Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas*. São Paulo: Contexto.
- Singer, P. (1998b). *Uma utopia militante: repensando o socialismo*. Petrópolis: Vozes.
- Souza, A. R., Cunha, G. C. & Dakuzaku, R. Y. (2003). *Uma outra economia é possível: Paul Singer e a economia solidária*. São Paulo: Contexto.
- Thébaud-Mony, A. & Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In G. Druck & T. Franco (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.
- Valle, R. (2002). *Autogestão: o que fazer quando as fábricas fecham?* Rio de Janeiro: Relume-Dumará.
- Vieitez, C. G. & Dal Ri, N. M. (2001). *Trabalho associado: cooperativas e empresas de autogestão*. São Paulo: DP&A.

Endereço para correspondência
jacobl@uol.com.br

Recebido em: 24/07/2008
Revisado em: 13/06/2009
Aprovado em: 23/07/2009